



## 营造积极工作氛围，激发企业无限潜能

你的企业文化是否正束缚着团队的潜力？企业文化如何成为激发团队潜力的催化剂？让我们一起揭开提升企业效能的秘密。

最近盖洛普数据表明，员工参与度和对领导力的信心都有所下降，这应该成为公司改变他们识别、晋升和发展领导和主管的方式的警钟。

公司不能再忽视这两个下降趋势高度相关的事实。这么多员工对他们的日常工作经历不满意，这些经历很大程度上是由他们的主管塑造的，这指向了领导继续接受培训和发展方式的严重缺陷。

### 核心问题

现在解决这些问题至关重要，否则公司可能会陷入难以恢复的境地。无论是航空公司、家具制造商还是快餐连锁店，其最宝贵的资产无疑是每天推动运营顺利进行并使客户满意的人们。然而，公司在培养能够有效培养和激励高绩效人才的领导者方面仍然存在不足。结果，许多主管在担任角色时缺乏核心的人际和领导技能，这些缺陷很快就会显现出来。

以下是这种情况的报告层级结构的一个例子。在这个场景中，一小部分主管管理着大部分员工群体——是更高级领导者的六倍。

	# 人	人员与领导者比例
团队成员	1,010	
监督者	31	33:1
部门经理	6	5:1
工厂经理	1	6:1

这些类型的报告结构说明了主管每天面临的实现最佳绩效的巨大压力。它们也强化了他们赢得团队的心和思想的重要性，团队成员通常将他们的主管视为与更广泛公司的唯一联系。当公司更战略性地专注于培养全面发展的一线领导者时，真正的改进就来了，这些领导者也是公司最好的文化大使。

## 积极的五个步骤

为了实现积极的企业文化，企业可以采取以下五个策略：

### 强化目的感

通过建立跨职能的Kaizen团队，加强关键流程和程序，让员工看到他们的工作是如何与公司的整体使命相联系的。

### 了解团队

领导者需要投入时间了解团队成员，建立个人和专业层面的信任和尊重。

### 培养责任感和所有权

通过团队进度更新、问题解决练习等，鼓励员工对工作负责，感受到自己对团队和公司的贡献。

### 职业发展与成长

员工的职业发展是他们参与度和满意度的关键因素。领导者应该为每个员工制定个性化的发展计划，涵盖短期和长期目标，并定期进行跟进。这不仅能够帮助员工发掘和提升自己的核心能力，还能让他们感受到公司对他们成功的支持和承诺。

### 提供正面反馈

领导者需要投入时间了解团队成员，建立个人和专业层面的信任和尊重。小的表扬和认可可以极大地提升员工的士气和忠诚度。领导者应该抓住每一个机会来庆祝团队的成就、个人的里程碑以及任何值得认可的小事。这种正面的反馈循环能够激发员工的积极性，增强他们对工作的自豪感。

## 企业文化与员工参与度的紧密联系

企业文化与员工参与度之间存在着不可分割的联系。一个积极的企业文化能够激发员工的潜力，提高他

们的参与度和生产力。正如传奇商业领袖杰夫·伊梅尔特所定义的，一个好的领导者是能够获得他人自愿合作的人。这种合作精神是企业文化的核心，也是推动企业成功的关键。

构建积极的企业文化并非一蹴而就，它需要领导者的持续努力和创新。通过实施上述策略，企业可以培养出能够激发员工潜力、提高参与度的领导者，从而实现企业与员工的共赢。



**Zheng Shang (尚征)**

副总裁